

Comment fonctionne la mobilité interne dans une banque selon la CCT ?

Réponse courte

La CCT Banques 2024-2026 ne contient pas de dispositions spécifiques détaillées sur la **mobilité interne**, mais elle fournit un cadre structurant à travers la **classification en 4 groupes** (A, B, C, D), la **présomption d'acquisition de compétences** et l'**allocation de formation** de 16 heures par an. Un changement de poste au sein de la même banque doit respecter la classification conventionnelle : toute promotion vers un groupe supérieur entraîne une augmentation minimale de **15 EUR (indice 100)**. Le Code du travail encadre par ailleurs les modifications substantielles du contrat de travail.

Définition

La **mobilité interne** désigne le changement de poste, de fonction ou de département d'un salarié au sein du même employeur. Elle peut être **horizontale** (changement de fonction au même niveau) ou **verticale** (promotion ou rétrogradation). Dans le secteur bancaire, la mobilité interne est un outil de gestion des carrières et d'adaptation aux transformations organisationnelles. Toute mobilité impliquant une modification substantielle du contrat de travail nécessite l'**accord du salarié**, en particulier pour un poste à cheval entre deux groupes.

Questions fréquentes

Comment formaliser une mobilité interne dans une banque ?

Il faut formaliser chaque mobilité par un avenant au contrat de travail précisant le nouveau poste, le groupe de classification, la rémunération et les éventuelles conditions particulières (période d'adaptation, formation préalable). La transparence du processus est garantie par publication interne et critères objectifs.

L'allocation de 16h/an peut-elle financer la formation d'adaptation à un nouveau poste ?

Oui, l'allocation de 16 heures par an peut être mobilisée pour l'adaptation au nouveau poste lors d'une mobilité interne. Le budget formation augmenté de 10% facilite également l'adaptation aux nouvelles fonctions, en particulier pour les profils en reconversion liée à la digitalisation.

L'ancienneté est-elle préservée en cas de mobilité interne ?

Oui, la présomption d'acquisition de compétences (1% par an pendant 10 ans) continue de courir en cas de mobilité interne. L'ancienneté dans le secteur est le critère pertinent, indépendamment du changement de poste. Les droits conventionnels acquis sont préservés et continuent leur progression.

Quel cadre la CCT Banques offre-t-elle pour la mobilité interne ?

La CCT fournit un cadre structurant via la classification en 4 groupes, la présomption d'acquisition de compétences et l'allocation de formation de 16 heures par an. Un changement de poste doit respecter la classification : promotion vers un groupe supérieur entraîne une augmentation minimale de 15 EUR à l'indice 100.

Quelle augmentation minimale en cas de promotion lors d'une mobilité interne ?

Toute promotion vers un groupe supérieur dans la CCT Banques entraîne une augmentation minimale de 15 EUR à l'indice 100. Ce mécanisme garantit que la mobilité verticale se traduise par une revalorisation salariale tangible, conformément aux barèmes conventionnels en vigueur dans le secteur bancaire.

Une mobilité interne nécessite-t-elle l'accord du salarié ?

Oui, l'accord du salarié est obligatoire pour toute modification substantielle du contrat de travail. Une mobilité imposée vers un poste de classification inférieure sans accord constituerait une modification unilatérale défavorable, contestable devant le tribunal du travail. La mobilité doit être formalisée par avenant.

Conditions d'exercice

Le cadre conventionnel de la mobilité interne est le suivant.

Aspect	Détail
Classification	Le nouveau poste détermine le groupe de classification applicable
Promotion	Changement de groupe avec augmentation min. de 15 EUR (ind. 100)
Mobilité horizontale	Possible au sein du même groupe, sans impact salarial obligatoire
Rétrogradation	Doit respecter le plancher salarial du nouveau groupe
Accord du salarié	Obligatoire pour toute modification substantielle du contrat
Formation	Allocation de 16h/an mobilisable pour l'adaptation au nouveau poste

Modalités pratiques

La mise en oeuvre de la mobilité interne dans une banque suit les étapes suivantes.

Étape	Détail
Identification	Poste vacant ou créé au sein de l'établissement
Publication	Diffusion interne de l'offre de mobilité
Candidature	Le salarié postule auprès des RH
Évaluation	Entretien et évaluation de l'adéquation au nouveau poste
Avenant	Signature d'un avenant au contrat mentionnant le nouveau poste et la classification
Accompagnement	Formation d'adaptation et tutorat si nécessaire
Période d'adaptation	Période probatoire possible sur le nouveau poste

Pratiques et recommandations

Encourager la mobilité interne comme alternative au recrutement externe, en particulier pour les profils en reconversion liée à la digitalisation. L'allocation de formation de 16h/an et le budget formation augmenté de 10% facilitent l'adaptation aux nouvelles fonctions.

Formaliser chaque mobilité par un avenant au contrat de travail précisant le nouveau poste, le groupe de classification, la rémunération et les éventuelles conditions particulières (période d'adaptation, formation préalable).

Garantir la transparence du processus de mobilité en publiant les opportunités internes et en appliquant des critères objectifs de sélection. La délégation du personnel peut être informée de la politique de mobilité au titre de l'article [L.414-1](#) du Code du travail.

Cadre juridique

Les textes suivants encadrent la mobilité interne dans le secteur bancaire.

Référence	Objet
CCT Banques 2024-2026	Classification en 4 groupes et augmentation minimum lors d'un changement
Art. L.162-12 Code du travail	Conditions d'embauchage et catégories professionnelles
Art. L.121-4 Code du travail	Contenu du contrat de travail et information du salarié
Art. L.414-1 Code du travail	Information et consultation de la délégation du personnel

La mobilité interne ne doit pas être utilisée comme un moyen de contourner les garanties conventionnelles. Une mutation imposée vers un poste de classification inférieure sans l'accord du salarié constituerait une **modification unilatérale défavorable** du contrat de travail, contestable devant le tribunal du travail. La présomption d'acquisition de compétences (1% par an pendant 10 ans) continue de courir en cas de mobilité interne, l'ancienneté dans le secteur étant le critère pertinent.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.